

д. держ. упр., проф. **Гонюкова Л. В.**
*Національна академія державного управління
при Президентіві України*

к. філос. н., доц. **Фесенко Г. Г.**
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

ГЕНДЕРМЕЙНСТРІМІНГ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Гендерний мейнстрімінг (gender mainstreaming) розглядається як стратегія подолання нерівності між чоловіками і жінками у будь-яких сферах¹ (право, економіка, політика тощо) і на всіх рівнях (національному, регіональному і т. ін.)². Так, гендерна компетентність організації визначається сукупністю знань, умінь, навичок, цінностей, що дозволяють ефективно впроваджувати принцип рівних можливостей обох статей в усі сфери її життєдіяльності. Гендерночутливі організації здатні окреслювати «проблемні сектори», де відмінність за ознакою статі є значимою, та діяти таким чином, щоб мати більш справедливі результати для чоловіків і жінок. Втім у вітчизняній організаційній культурі часто спостерігається «гендерна сліпота» у організаційних процесах, розробках політичних і соціальних програм, підготовці інформаційних матеріалів і т. ін.), що стосується, як продуктивних, так і репродуктивних ролей чоловіків і жінок³. Гендерно сліпим програмам/проектам/процесам властива нездатність ідентифікувати прояви гендерної дискримінації та сексизму, що, у свою чергу, сприяє репродукуванню гендерних стереотипів. Зазвичай гендерно сліпі стратегії виявляють тенденцію до недостатнього урахування інтересів жінок. Саме

¹ Гонюкова Л. В. Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні / Л.В. Гонюкова, В.В. Сичова // Державне будівництво. – 2014. – № 1. [електрон. наук. фак. видання ХарРІДУ НАДУ при Президентіві України]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-1/index.html>.

² Гендерна політика в системі державного управління : підручник / [М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 132 с.

³ Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності української еліти // Український альманах – 2013. – Вип 14. – С. 119 – 121. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ukralm_2013_14_34.pdf.

тому актуальними стають ініціативи по розширенню прав і можливостей жінок.

ООН наголошує, що розширення прав і можливостей жінок щодо їх участі в економічних секторах має важливе значення для розбудови сильної економіки, створення більш стабільних суспільств, досягнення цілей сталого розвитку, поліпшення якостей життя сімей, а також сприяє діловим практикам. У зв'язку з цим, гендерні вимоги до корпоративної відповідальності організацій окреслюються через принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles, WEPs). Завдяки WEPs, організація може адаптувати існуючі політики і практики (або створити необхідні нові), для розширення прав і можливостей жінок на робочому місці (workplace), ринку (marketplace), у громаді.

У фокусі уваги все частіше опиняються питання формування організаційного простору для залучення жінок у діяльність, що пов'язана з виробленням політики, організаційними пріоритетами та адміністративними рішеннями. Мова йде про нормалізацію існування жінок разом з чоловіками на основах рівності у питаннях володіння владою, контролем за ресурсами⁴.

На принципах розширення прав і можливостей жінок (WEPs) були сформульовані принципи гендерної рівності (Gender Equality Principles), які покликані забезпечити практичні стандарти, яких організації можуть прагнути досягати. Для гендерування усіх основних компонентів організації (стратегія, структура, системи і культура) організація має застосовувати інструменти оцінки досягнутого прогресу у питаннях гендерної рівності, а також технології гендермейнстрімінгу.

Гендерний мейнстрімінг (ГМ) може розглядатися як процес оцінки запланованої діяльності (на рівні політики/програми/проекту), з точки зору її впливу на потреби та можливості жінок і чоловіків⁵. З метою досягнення гендерної рівності ГМ інтегрується у процеси розробки, здійснення, моніторингу та оцінки різноманітних політик і програм. Відомі наступні способи просування ГМ в усі сфери життєдіяльності:

⁴ Гонюкова Л. В. Гендерна методика в аналізі державної політики / Л. В. Гонюкова // 36. наукових праць УАДУ: Сучасні проблеми державного управління. – К.: Вид-во УАДУ, 2003. – Вип.1. – С.190 – 201.

⁵ Фесенко Г. Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменте современного города / Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. // «На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»: материалы республиканской конференции / сост.: З.М. Кодар. – Астана, 2013. – С. 155 – 160.

1) проекти/програми спрямовуються на системне вирішення проблем, як жінок, так і чоловіків, через гендерний аналіз і планування,

2) усі заходи мають розроблятися так, щоб жінки і чоловіки на рівній основі брали в них участь й в рівній мірі користувалися їх результатами (або мали вигоду). Наприклад, можуть бути такі стратегії впровадження ГМ:

- залучення, як жінок, так і чоловіків, у якості бенефіціарів до консультацій та аналізу;

- включення для аналізу й обґрунтувань статистики зі статеві-віковими даними (*sex-disaggregated data*);

- розробка гендерночутливих стратегій і цілей, а також відповідних гендерних показників, завдань і заходів;

- дотримання гендерного балансу при наборі персоналу, формуванні організаційних структур і т. ін.

Отже, мова йде про здатність розпізнавати гендерні фактори у своїй роботі та сферах організаційної діяльності, а також фокусуватися на них з метою досягнення гендерної рівності. Важливо, щоб організація була здатна так працювати, щоб виявляти відданість гендерній рівності, як у масштабах всієї організації, так і у всіх технічних роботах, оперативних заходах, наданні послуг. Реалізація принципу гендерної рівності вимагає всебічної підтримки, партисипації та внеску кожного співробітника. Кожен співробітник має бути гендерночутливим, пройти навчання з опанування специфічними гендерними технологіями, а також мотивованим на досягнення гендерної рівності в організації.

Своєрідним «каталізатором» процесів гендермейнстрімінгу може бути особа, відповідальна за гендерний розвиток організації (*gender focal point, GFP*), яка безпосередньо залучається до реалізації усіх гендерних конкретних заходів, є цінним ресурсом підвищення інституційної/технічної/організаційної/адаптивної спроможності впливати на організаційні процеси. GFP має забезпечувати підтримку, як керівництва (у визначенні гендерних аспектів стратегій), так і персоналу (у виборі гендерночутливих методів роботи).

У цілому методики гендермейнстрімінгу дозволяють організаціям створювати додаткову цінність своїм ініціативам/проектам. Гендерно-чутлива діяльність важлива, як для державних, муніципальних, так і громадських організацій. Опановуючи технології розробки «гендерної компоненти» проектів/програм, організації, разом з тим, позитивно впливають на встановлення гендерного паритету в усіх сферах життєдіяльності громади.